

企業倫理と企業対話

— シュタインマンの見解を中心として —

Business Ethics and Dialogue-oriented Corporate Communications

— From Horst Steinmann's point of view —

高 見 直 樹

Takami, Naoki

ABSTRACT

This paper examines Horst Steinmann's business ethics. He is one of the representative researchers of business ethics in Germany. His business ethics draws from philosophical considerations developed by philosophers of the methodical constructivism of the Erlangen-School.

According to Steinmann's view, corporations themselves must try to find rules which are adequate to solve conflicts caused by their strategy and the profit motive. The cases of Nestlé and P&G are good examples for this idea of business ethics. Both corporations attach importance to dialogue with their stakeholders. Steinmann's business ethics has to be distinguished carefully from all monological concepts in the field. Such a monological concept is the traditional idea of "social responsibility of management". His business ethics should be understood as a dialogical ethics procedure directed towards a consensus about good reasons for the peaceful resolution of conflicts with the stakeholders of the corporation.

I はじめに

社会においては、多様な人々が、多様な価値観をもって生活しており、それ

それぞれの利害が交錯している。そうした社会において、企業が企業倫理を実施しようとした場合、企業が独自に定めた倫理的なルールに則って行動さえしていればそれだけで十分である、というようなことは決してありえないであろう。そのような企業行動は、独り善がりな企業倫理の実施に過ぎず、社会に受け入れられるとは考えられにくい。果たして企業は、いかなる企業倫理を実施すべきであろうか。われわれは、企業倫理を実施するうえで不可欠なのは、企業と社会との対話であると考えらる。

本稿では、ドイツのエアランゲン－ニュルンベルク大学（Universität Erlangen - Nürnberg）のシュタインマン（Steinmann, H.）の企業倫理論について考察する。かれは、自己の企業倫理論を、企業と社会との対話（コミュニケーション）に注目して唱えている。シュタインマンは、ドイツの企業倫理研究のなかで重要な地位を占めており、すでに学派に類するものができる⁽¹⁾。

シュタインマンの企業倫理論において重要な役割を担う企業対話は、「理性的対話」（vernünftiger Dialog⁽²⁾）とよばれるが、本稿では、このシュタインマンの唱える企業対話が、いかなるものであるかを検討する。

まず、われわれは、シュタインマンに多大な影響を与えた、構成主義の提唱者ともいべきローレンツェン（Lorenzen, P.）の思考を考察する。この作業は、企業対話を重視したシュタインマンの思考を深く考察するうえで、役立つであろうと考えられる。次に、われわれは、シュタインマンが「経営者の社会的責

(1) シュタインマンは、ウルリッヒ（Ulrich, P.）やホーマン（Homann, K.）とならび、現代のドイツの企業倫理研究のなかで重要な地位を占めている。企業倫理学説研究を比較経営経済学（Vergleichende Betriebswirtschaftslehre）の方法に基づいておこなったノイゲバウアー（Neugebauer, U.）は、次のように述べている。「ニックリッシュ（Nicklisch, H.）、カルフェラム（Kalveram, W.）、ウルリッヒ、およびシュタインマンの経営経済学コンセプトは、倫理的な経営経済学を代表するものとしてみなされる」（Neugebauer, U. [1998] S.18.）と。「企業倫理学との関連でシュタインマン学派に属する研究者としては具体的には、シュタインマン自身のほかに、とりわけレール（Löhr, A.）が挙げられる。勿論、彼らに加えて、企業倫理の問題を論じている限りで、ゲルム（Gerum, E.）、オスターロー（Osterloh, M.）、ツェルフアス（Zerfuß, A.）、シェラー（Scherer, A. G.）などの門下の人たちがそれに含まれらるであろう」（万仲脩一 [2004] 28 ページ）。

任」論の問題点を批判し、これを克服するものとして自己の企業倫理論を提唱している点について考察する。この作業によって、シュタインマンの企業倫理論において、企業対話が「経営者の社会的責任」論の問題点を克服する重要な役割を担うことを確認する。そして次に、われわれは、シュタインマンが、実際にコンフリクトの解決に成功したネスレ社の事例を企業倫理の概念構成の基礎として役立つように、いかに再構成したかを検討する。この作業は、シュタインマンが、企業倫理を実施するにあたって、なぜ企業対話が必要であると考えたのかを考察する手掛りになると考えられる。最後に、われわれは、シュタインマンが、自らが企業対話のコーディネーターとして参加したP & G社の事例について論じた文献 Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] を取り上げ、これを吟味する。この作業は、シュタインマンが、企業対話とは具体的にはどのようなものであると捉えているかについて考察するのに役立つと考えられる。われわれは、以上の作業によって、シュタインマンが提唱する、企業対話を重視する企業倫理論の特質、全体像を素描する。

- ✓ (2) シュタインマンの企業倫理論において「理性的対話」が重要な位置を占めていることについては、日本においても広く認識されている。山縣正幸は、「シュタインマンらが展開する企業倫理論は構成主義哲学にもとづく「理性的対話」(vernünftiger Dialog)という概念に立脚している」(山縣正幸 [2007] 105 ページ) といい、万仲脩一は、「シュタインマン学派の企業倫理学の基本的特質は、構成主義科学論の立場に立って理性的な対話あるいは超主観性原理にもとづく対話による基礎づけを意図する対話倫理学であることに見出される」(万仲脩一 [2004] 84-85 ページ) という。また、鈴木辰治は、彼の著書・鈴木辰治 [1996] について、「エアランゲン・ニュルンベルク大学のシュタインマン (H.Steinmann) 教授等の考え方を参考にしながらも、私独自の構想と見解によってあみだされたもの」(鈴木辰治 [1996] iv ページ) であると述べているが、この著書のなかで、鈴木辰治は、「理性的対話は企業経営を含めた生活実践で生じるコンフリクトを克服し、共通的、了解的、調停的・調和的規範を創り出すことのできる、現在のところ唯一の方法である。この方法は道徳(行為準則・規範)を根拠づけて、共通の価値や規範を論証的な議論によって構成する任務をもつ。企業倫理は当然に理性的対話を前提としなければならないのである」(鈴木辰治 [1996] 45 ページ) と述べている。

II 構成主義の主唱者であるローレンツェンの基本思考

「1960年代にローレンツェン (Lorenzen, P.) やシュヴェマー (Schwemmer, O.) といったエアランゲン・ニュルンベルグ大学の哲学研究者によって興され⁽³⁾た」(高橋由明 [2002] 201-202 ページ) 構成主義は、「新規範主義経営経済学に含まれるシュタインマンとその門下の人たちにより主張された構成主義経営経済学の基礎となった科学論ないし哲学」(高橋由明 [2002] 201 ページ) である。

シュタインマンは、企業倫理論を構想するにあたって、ローレンツェンの影響を強く受けている。ローレンツェンは、『『対話論理学 (dialogische Logik)』の構築を試みてきた』(島崎 隆 [1988] 25-26 ページ) 人物である。シュタインマンがかれの企業倫理論において企業対話をどのようなものとして捉えているかについて検討する者にとって、ローレンツェンの問題意識や対話に関する見解を整理しておくことは必要であろう。本節では、ローレンツェンが、いかなる時代に、いかなる思考をしているかを、とりわけ対話に関連した点に注目しながら素描する。

ローレンツェンは、「1962年エアランゲン大学正教授就任以降、いわゆるエアランゲン学派の創始者として、広く科学一般に関して『構成主義』という独自の科学論を展開」(安彦一恵 [1998] 1749 ページ) した。「ローレンツェンの関心は、もっぱら構成主義または操作主義の立場から数学的論理学を対話化することであり、そこに生じたテクニカルな問題を数学的論理の精神にのって処理することであった」(島崎 隆 [1988] 234-235 ページ)。この時代の西ドイツでは、「1960年代以降『一次元的な真理の絶対主義に対する多元的な相対主義』が支配し、その70年代以降を『弁証法的な対話の時代』と呼びうる」(島崎 隆 [1988] 25 ページ)。さらに、ローレンツェンは、『『対話論理学』というユニークな分野にとりくむ一方で、現実の政治的問題や実践哲学にも急

(3) 高橋由明 [2002] は、原文において、「ローレンツェン (Lorenzen, P.)」ではなく「ロレンツェン (Lorenzen, P.)」と表記している。

速に関心を寄せてきた」(島崎 隆 [1988] 26 ページ)。

政治思想については、「ローレンツェンは『共和制主義 (Republikanismus)』を唱え、SPD(ドイツ社会民主党)に好意を寄せている」(島崎 隆 [1988] 26 ページ)。「労働組合の支持する政党 SPD による政権獲得が労働組合の企業共同決定拡大運動の進展に大きく寄与したであろうこと、は想像をたくましくするまでもない」(渡辺 朗 [1987] 222 ページ)。ローレンツェンが、共和主義 (=共和制主義) を唱えている点については、シュタインマンにも強く影響を与えている。シュタインマンは、かれの企業倫理を、「企業の経済的および倫理的な行為志向性の『共和主義的』なアプローチ」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994a] S.121) と特徴づけており、「われわれは、経済性と倫理性との両方に対する企業行為の二重の責任を要請し、そしてわれわれは、企業のこの二重の役割を、公共の利害(『レス・プブリカ』)への個人的利害の自由なコミットメントを求める、社会における一般的な要請の表現であると解する。それゆえに、われわれは、ローレンツェン (Lorenzen, P. [1991] S.50.) の提案に従って、このアプローチを、『共和主義的倫理』と呼びたい」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1996] p.49.) と述べている。

『共和制主義』はそもそも何を指し、何を批判するのか。その意図は、マルクス主義的社会主義(共産主義)と自由主義的資本主義の同時克服であり、あわせて対話と倫理ぬきのパワー・ポリティクスへの批判である。ローレンツェ

(4) 当時のドイツにおいては、「SPD(社会民主党)が、1966年にCDU/CSU(キリスト教民主・社会同盟)との間に築いたいわゆる『大連合』によって政府与党の座に就き、1969年にはパートナーをFDP(自由民主党)に替えてその座を守っている」(渡辺 朗 [1987] 221-222 ページ)。「1969年の総選挙で社会民主党は、自民党と連立政権をつくり、ブランド政権が成立した。……このブランド、シュミットと続く社会民主党政権下で経営参加を目指す労働運動は活発となり、……その後、経営参加を求める動きは、企業レベルにおける共同決定、すなわち監査役会における労資共同決定を目指す共同決定法の制定へと移った」(海道ノブチカ [2005] 11 ページ)。「1976年に共同決定法が成立したことを契機に経営経済学においても企業体制についての議論が活発となり、たとえばシュタインマンたちは利害一元的な企業体制の変革を目指し、複数の利害関係者を包摂した新しい企業体制の構築を強く求めている」(海道ノブチカ [2005] 107 ページ)。

ンはマルクス主義批判には多くの言を費やさない。……マルクスの取り扱いには冷静である。マルクス主義に対しては経済偏重の態度が批判され、自由意志にもとづく合意による政治秩序の形成が称揚される。……注目すべきは、ローレンツェンが自由主義批判を強い調子で行っていることである。ここには、既成の資本主義体制への危機意識と批判が如実に現れている。自由主義では、個人の自由、とくに自由な経済的活動が最高の価値をもつあたかも人間が神のごとくに自由で完全な意志をもつかのように。そこでは、各人各様の複数主義^{ブルーラリズム}が支配し、共同的な事柄に関しては、行われた選挙の結果に進んで従うことだけで満足する。個人的自由を神のごとくに崇めるこの立場を、ローレンツェンは、『是認されたキリスト教』、『神秘的人間論』と批判する。ここでは、合意形成のプロセスが問題にされず、選挙の偶発性にすべてを委ねてしまうのである」(島崎隆 [1988] 29-30 ページ)。

ローレンツェンによると、『共和制主義』は強制なしの自由な合意を目指す。そのためには、各人が主観性に拘泥することをやめ、『超主観性』の立場に立つ必要がある。この点で、宗教家の説く『愛』という価値も、個人の恣意を克服する超主観的な隣人愛として再構成されるべきなのである。さらにまた、『正義』という価値も、理性的対話のなかで普遍的に合意される規範として形成される必要がある」(島崎隆 [1988] 30 ページ)。

「理性的で自由な対話にもとづく『共和制主義』の発想」(島崎隆 [1988] 30 ページ)においては、「ブルジョア的自由主義や個人主義が批判され、政治的プロセスが対話を介しての合意によって進行する。しかもローレンツェンは

- ✓ (5) ローレンツェンの提案は、「経済倫理および企業倫理の哲学的基礎づけ問題」(Lorenzen, P. [1991]) という論文における、「観念論および実在論の現世」(Lorenzen, P. [1991] S.48.) という節の、「観念論の起源」(Lorenzen, P. [1991] S.49.) という小項目において記されている。ローレンツェンは、「カントは、かれの政治哲学において、『共和主義』(レス・プブリカ=公共性) という専門用語を用いている。これは、同時に、(ギリシアの教育を受けた) ローマ共和国を思い出させるので、わたしは、倫理的・政治的なことに対して、『共和国』および『共和主義者』という専門用語を蘇生させることを提案する」(Lorenzen, P. [1991] S.50.) という。

このテーマを諸概念の科学的な構築によって遂行する」(島崎 隆 [1988] 30 ページ)。「ローレンツェンによれば、或る言明が真か偽かの決定はつねに人間のなせる業であり、人間のなしうることはみずからの主観性を克服し、『超主観性 (transsubjectivity)』に至ることにほかならない。ここにはすでに『対話共同体』の構想が暗示されている」(島崎 隆 [1988] 215 ページ) のである。「ローレンツェン (Lorenzen, P.) によれば、今日のような多元的民主主義社会では、根本価値＝根本規範の多様性を認めたうえで、統一的規範としてコンセンサスを形成していくことが必要である。そしてそれは状況についての合意を前提とする。というのは状況についての認識が一致すれば、何をなすべきかの共通の方向が決まるからである。しかし状況についての認識は主観的なものであるから、超主観的対話 (transsubjektives Miteinanderreden) によって合意に達することが必要であるとされ、中心原理としての超主観性原理 (Transsubjektivitätsprinzip) が主張される」(大橋昭一／渡辺 朗 [1999] 232 ページ) のである。

ローレンツェンを中心とするエアランゲン学派の構成主義哲学に基づいて企業倫理論を唱えるシュタインマンは、「モラルコンフリクトの状況における実践的な生活の任務としての自由でそしてオープンな討議は、十分な根拠のあるアプローチの不可欠な部分であり、そしてそれは、討議的倫理 (すなわち、フランクフルト学派の専門用語) あるいは、対話的倫理 (すなわち、エアランゲンの専門用語) の中心である」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1996] p.38) という⁽⁶⁾。シュタインマンによると、こうした哲学的な意味における企業倫理についての議論は、「学問的専門分野としての経営学の、社会的な和解への貢献」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1996] p.40) として理解されることができる。

III 「経営者の社会的責任」論の問題点の克服に向けて

企業倫理に先行するものとして 1970 年代の「経営者の社会的責任

(6) 「シュタインマン学派は規範の基礎づけの手続きを『対話』に求めるのであるが、『討議 (Diskurs)』という用語をも同義で使用している」(万仲脩一 [2004] 29 ページ)。

(gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmensführung)」論が存在するが、ドイツの企業倫理論の一般的な特徴としては、その先行する「経営者の社会的責任」論との対決を鮮明にしている点がある。「経営者の社会的責任」論は、経営者の個人の倫理に着目したものであったのに対して、これを批判したドイツの企業倫理論は、企業のなかになんらかの制度を設けることを提案する制度倫理としての特徴を持っている。シュタインマンもまた、ドイツの企業倫理論の代表的な研究者として、制度倫理の確立を目指している。

シュタインマンは、1973年のヨーロッパ経営者シンポジウムにおいて採択された「ダボス宣言」⁽⁷⁾を「経営者の社会的責任」論の代表的なものとして取り上げることによって、「経営者の社会的責任」論の基本思考を明確にし、さらにこれを批判することを通じて、「経営者の社会的責任」論に代替する理論として、企業倫理論の必要性を示している⁽⁸⁾。

本節では、シュタインマンが1973年に「経営者の社会的責任」論を批判している論文 Steinmann, H. [1973] のなかから、かれがその後、企業倫理の実施において対話が重要であると主張するようになったことに強く影響を与えているであろうと考えられる、「経営者の社会的責任」論への批判内容の1つを紹介する。

(7) ダボス宣言の概略は、以下の通りである。経営者の職務上の任務は、顧客、協働者、資金提供者、および社会に奉仕し、そしてかれらの相反する利害を均衡化させることである。顧客、協働者、資金提供者、および社会に対する経営者の任務の遂行は、企業の存続が長期的に保証されているときのみ可能である。このために、十分な企業利益が必要である。それゆえに企業利益は、企業管理にとって不可欠な手段であるが、企業管理の最終目標ではない (Steinmann, H. [1973] S.472-473)。

(8) シュタインマンの「経営者の社会的責任」論の批判については、高見直樹 [2002a]、高見直樹 [2004] を参照されたい。さらには、岡本人志 [2008] が、「経営者の社会的責任」論に関するドイツ語圏の批判と研究を体系的に検討しており、これについても参照されたい。なお、この論文のなかで、岡本人志は、Gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmensführung という表現は、「企業管理の社会的責任」あるいは「経営者の社会的責任」と訳すべきであるが、英語との対応を考慮すると、「企業の社会的責任」と訳した方がよいかもしれないと述べている (岡本人志 [2008] 92 ページ)。

シュタインマンによると、「経営者の社会的責任」論は、民主主義の理念と対立するものである。シュタインマンは、次のようにいう。『『経営者の社会的責任』の理念にとって特徴的なことは、－その特徴が前述の批判（権力秩序問題の個人的な観点の批判……私注）を生ぜしめたものであるが－、『経営者の社会的責任』の理念は、なるほど大企業の利害多元的な性格を認め、そしてそれに関連して大企業を私的な経済活動の領域の外部においているが、しかしながら同時に、この解釈からは制度的な改革へ向けた結論を全く導き出していない、ということである』（Steinmann, H. [1973] S.471）と。「経営者の社会的責任」論は、企業内に何らかの仕組みを設けることについては述べておらず、単なる経営者の心構えしか述べていない。「経営者の社会的責任」論は、所有権志向的で利害一元的な企業観への批判から生まれたはずなのに、詳細に考察してみると、経営者中心の理念であって、所有権志向性および利害一元性に対する改善にはなっていない。シュタインマンは、次のように記している。『『経営者の社会的責任』の理念は、－その理念の個人的な志向性の結果として－、企業者と経営者の小集団が、社会的責任それ自体の理念に基づいて疑問視されている所有権志向的で利害一元的な正当性の基礎の上にたって、社会的な利害の仲裁裁判官としての役割を担うべきである、という観念に固執している』（Steinmann, H. [1973] S.471）と。

「経営者の社会的責任」論の問題点は、経営者の権力についての正当化とチェックへの、関係集団の参加の仕組みが含まれていないことである。シュタインマンは、次のように記している。「政治的・国家的領域からの統制（国家による法律などの規制をいう……私注）も考慮されず、逆に、社会的責任の意向にそった経営者の行動が、明示的にそれに対する代替案として把握されており、（したがって、……私注）大企業における管理権力の正当化と統制への、権力のもとに置かれている社会的集団（顧客、労働者、資金提供者、社会）の参加の理念が、一般に、その理念（「経営者の社会的責任」の理念……私注）の視野のなかには登場しようもない」（Steinmann, H. [1973] S.471）。「経営者

の社会的責任」論における権力秩序問題の解決と民主主義的な考え方にそったそれとの間には決定的な矛盾がある。シュタインマンは、次のようにいう。「それ（『経営者の社会的責任』論のこと……私注）は、人が、英米的な自由主義的な民主主義モデルを視野に置いていようと、あるいはルソー的なフランス的な民主主義のモデルを視野に置いていようと、民主主義の理念と矛盾するものである」（Steinmann, H. [1973] S.471）。シュタインマンによると、英米的あるいはフランス的な民主主義のモデルを取り入れようとも、「2つのモデルにとって、社会の重要な生活問題に関する意思決定への参加、およびその意思決定の統制は不可欠である」（Steinmann, H. [1973] S.471）ということから、「経営者の社会的責任」論は、参加、統制という点が全く考慮されていないので、民主主義の理念とは明らかに矛盾するものである。それゆえに、シュタインマンは、民主主義社会における「経営者の社会的責任」論の受け入れと具体化の道は困難であると認識する。シュタインマンは、次のようにいう。『『経営者の社会的責任』の理念の、この民主主義に敵対する（寡頭政治的な）構成要素が、……『経営者の社会的責任』の理念の一般的な受け入れと実施のチャンスを減少させるであろう』（Steinmann, H. [1973] S.471）と。

シュタインマンは、「経営者の社会的責任」論を民主主義の理念と対立するものであるとして批判するが、ここで、シュタインマンが民主主義の理念においては関係集団が参加、統制できる仕組みを考慮することが必要であると認識していることこそが、シュタインマンが企業倫理の実施において企業対話が不可欠であると思ふことに大いに影響しているのではないだろうかと考えられる。

IV ネスレ社における企業対話の事例

シュタインマンとかれのグループに属するレーア（Löhr, A.）は、企業倫理の概念構成をするにあたり、実際の成功した問題解決を再構成し、応用可能な一般的な原則を得ようとする。シュタインマンは、「実践から、実践のために」

という動機に基づいて、かれの科学研究を「生活実践に奉仕する活動」の1つと考える。この原則によって展開される規範は、過程に関するものであるか、あるいは実質に関するものである。シュタインマンによると、過程的な規範は制度的な枠組みを定めることを特徴とし、その枠組みによって、具体的な行為の方向を示す実質的な規範の展開が可能になる (Lammers, J. / Schmitz, O. [1995] S.17-18)。

シュタインマンは、実際の事例として、「第三世界における母乳代用品の販売に関するネスレ社の行動」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.301) を選ぶ。⁽⁹⁾シュタインマンは、「このような事例 (ネスレ社の事例のこと……私注) の再構成は、企業によって、広範囲におよぶ社会的なコンフリクト状況が引き起こされるとき、コンフリクトのない経済的行動を自由なコンセンサスに基づいて (再び) 持続的に回復させる、原理上の可能性をわれわれに示す。(十分に) 成功した生活実践のモデルとして－われわれが提案したような－この事例は、『企業倫理』の合目的な概念構成にとって、基礎として用いられうる」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988], S.307.) という。

1970年代、ネスレ社は、同社の積極的な販売戦略が第三世界の発展途上国における乳児の死亡率の上昇と重要な関係があると批判され、ついには製品ボイコットにさらされた。広告戦略による説得力のある約束や巧妙な試供品が、母乳による子育ての可能な母親に対しても母乳代用品への不必要な転換へと導いている点、清潔な水などの衛生条件の欠如により母乳代用品の消費が処方箋通りの基準に従うことが不可能であり、そのために伝染病などが引き起こされている点、高価な母乳代用品は経済的な理由から薄められて使用され、栄養不良が蔓延している点、多くの親が印刷された説明書に従える読み書き能力をもっていない点などが指摘された (Löhr, A. [1991] S.206-210)。

シュタインマンは、この事例の再構成を通じて、「古典的な意味で (単なる) 利益極大化を目指す会社の典型的な行動から、企業政策の倫理的志向性への推

(9) 企業倫理の理論とネスレ社の事例については、高見直樹 [2002b] を参照されたい。

移」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.301) のモデルを提示する。かれは、ネスレ社による関係集団との間の10年以上の紛争過程について、「時系列的に、3つの異なった行為モデルが認識できる」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.301) という。この3つの行為モデル、あるいは局面を、かれは、コンフリクトの局面、歩み寄りの局面、合意の局面と名づける(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.301)。

コンフリクトの局面は、「公の場における(非難の応酬である……私注)議論、専門家の間での論争、裁判の過程、およびボイコット政策によって支配された」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.301) 局面である。ネスレ社は、当初、批判的な関係集団に対して対決姿勢をとった。同社は、法廷措置で対抗し、法廷では勝訴したものの、かれらとの意思疎通に関心をもたなかったために、同社製品に対するボイコット運動が展開された。

つぎに、歩み寄りの局面は、「多かれ少なかれ必要に迫られた、行動ガイドラインの受け入れを経て、訴訟当事者の鎮静がさしあたり達成されえた」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.301) 局面である。この局面では、ネスレ社は、世界保健機関(WHO)が国連加盟国に対して勧告した母乳代用品の販売に関するガイドラインを基礎にして、同社独自のガイドラインを策定した。しかしながら、「ボイコットグループは、ネスレが、行動ガイドラインを策定する努力を、もっぱら社内においておこなった、ということに賛成しなかった」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.305, Löhr, A. [1991] S.213)。また同社は、この局面において、次の合意の局面で「コンフリクトの⁽¹⁰⁾和解的(friedlich)な解決に対する手掛り」(Löhr, A. [1991] S.213)となる委員会を設けたが、こ

(10) 本稿において、われわれは、シュタインマンの諸著作における、ドイツ語のFrieden, friedlich, 英語のpeace, peacefulに対して、「平和」、「平和的」ではなくて、「和解」、「和解的」という訳語をつけた。「平和」という訳語をつけると、シュタインマンの「下から」積み上げていこうという意図が、うまく表現できないように思えるため、「争っていたもの、反発しあっていたものが仲直りすること」(大辞泉 [1998] 2842 ページ)、「相互の意思がやわらいで、とけあうこと。なかなかおり」(広辞苑 [1998] 2862 ページ)という意味をもつ「和解」という訳語をつけた。

れについても、設置当初は、「単なる『PRトリック』」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.305, Löhr, A. [1991] S.213) としてみなされた。なぜならば、その委員会によって、ガイドラインの順守がネスレ社の企業内部で監視されることになっていたからである。そのため、依然としてボイコットは撤回されなかった。

最後に、合意の局面は、「基本的に変化した企業哲学によって、倫理的観点のもとですべての関係者にとって満足できる和解が生じた」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.301.) 局面である。この局面では、ネスレ社は、ようやく対話の重要性に気づき、「関係者との『対話の戦略』を通じて合意を獲得し、そしてそれによってコンフリクトを解決する」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.306., Löhr, A. [1991] S.214.) ことを試みるようになった。ネスレ社は、対話の戦略を、「真剣かつ建設的に意思疎通することを義務化すること」(Löhr, A. [1991] S.214.) と考えた。そして、同社は、委員会によって、対立している関係集団に、公開討論の場を提供し、ガイドラインの監視および一層の発展に取り組むことになった(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.306.)。委員会の職務は、最終的に、「非公開の仕組み(クローズドショップ)ではなくてむしろ真剣に受け入れるべき批判的な諸意見に対してオープンである制度を提供しなければならないような、ネスレの販売行為に関する対話の推進者および監視者」(Löhr, A. [1991] S.214.) として理解された。ネスレ社は、批判的な関係集団に助言を求め、より強力なモラル性を獲得した。批判的な関係集団から、同社のガイドラインに対して追加要求が提案された際には、同社はこの追加要求を受け入れ、これに対応するために意見交換をおこない、最終的に、ガイドラインの諸項目の厳密な策定に至った。その後、ガイドラインの追加要求に対する同社の順守が監査され、ボイコットは中止された(Löhr, A. [1991] S.215-216.)。こうして同社は、対話の戦略を通じて、母乳代用品が発展途上国においていかにして販売されるべきかに関して合意を得た。

シュタインマンは、企業体制の有効性には限界があると考えており、「企業倫理(事業モラル)による企業体制の補完へのますます鋭い要求が唱えられた」

(Steinmann, H. / Gerum, E. [1985] S.242.) 場合には、企業によって自己拘束という意味において受け入れられるような規範の確立が要求されるという。シュタインマンは、ネスレ社の事例を再構成することを通じて、企業倫理を、次のように定義する。「企業倫理は、関係者との対話による意思疎通を通じて基礎づけられる、あるいは基礎づけられうる、すべての実質的および過程的な規範を包含しており、その規範とは、具体的な企業活動の管理において利益原則が誘発するコンフリクトの作用を制限するために、企業によって自己拘束という目的のために義務的に実施されるものである」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1988] S.310.) と。かれの定義でいう「実質的な規範」には、ネスレ社が対話を通じて策定したガイドラインなどが属し、「過程的な規範」には、実質的な規範の実施を可能にし、促進する制度、すなわち、対話の推進者および監視者となるネスレ社の委員会などが属する。

V P & G社における企業対話の事例

シュタインマンは、「われわれの基本的な思考は、企業の役割を、厳密な完全自由主義的アプローチから共和主義的なコンセプトへと、すなわち企業の単なる経済的な定義から倫理性および経済性に対する二重の責任へと再定義することである。この共和主義的アプローチは、補完的な倫理的責任を通じて和解を確立するために、競争的市場経済のシステム全体の再構成と同様に、企業倫理の実行に関するすべての考慮も導くべきである」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1996] p.50.) と主張する。⁽¹¹⁾共和主義は、「私的な企業者は、公共の利害へと絶えず義務づけられるべきである」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1995] S.143) という考え方に立つものであり、シュタインマンは、「企業倫理に関するわれわれの理解においては、公共の利害は、和解の命令として表現される。公共の

(11) シュタインマンは、かれの企業倫理論を、社会主義的思考と自由主義的思考の難点を克服する共和主義的思考を基礎において構成し展開している。この点については、生駒道弘 [1997]、高見直樹 [2003]、高見直樹 [2008] を参照されたい。

利害の最高の表現は、すべての関係者の全般的な自由な合意と解される、和解である」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1995] S.144) という。要するに、シュタインマンの企業倫理論においては、私的な企業者は、すべての関係者の全般的な自由な合意を通じての和解へと絶えず義務づけられるべきである。⁽¹²⁾シュタインマンは、自由な合意を通じた和解の実現のためには、企業対話による基礎づけが重要であると考ええる。

シュタインマンは、企業対話について、次のように述べている。「企業の共和主義的な理解は、企業対話というキーワードをもって特徴づけられる、実践それ自体のいくつかの新しい努力のなかにすでに現れている。そのような企業対話は、社会との、あるいは、企業の関係集団のうちのいくつかとの企業の関係 (Umgang) の新しい形態を表す」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.171.) と。企業対話は、企業が共和主義に基づいて活動する場合の努力の形態である。シュタインマンは、企業対話の内容について、次のように述べる。「企業対話は、単なる情報提供 (Information) (一方的通知) を目指すのではなく、また社会に対する操作的な影響の試みを表すのでもなく、むしろ対話的な議論 (dialogische Auseinandersetzung) を目指して、一方通行のコミュニケーションというこのモノローグ的な形態を踏み越えるものである」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.171.) と。シュタインマンは、企業活動をおこなううえで、コンフリクトが発生することを前提としており、コンフリクトが発生したと

(12) シュタインマンは、自己の企業倫理論について、次のようにいう。「自由な合意としての和解は、そのときそのときに与えられた歴史的状況のもとでのみ、常に妥当することができるという理解が考慮される。それは、論理的に決して完全なものではなく、むしろ状況を考慮してのみ、常に多かれ少なかれ十分に実現されうる一種の『統制的理念』を表す。よりもよって、実践的事情を叱責するにあたり、われわれの提案を、『道徳性の低いユートピア』として信用を失わせるかもしれない人は、それゆえに、われわれの提案の性格を、まさにこの実践のための理想的な測定装置として誤認する。『(自由な……私注) 合意を通じての和解』というわれわれの提案は、一あらゆる理想像と同様に一現行の実践を単に記述するのではなくて、それをこえて方向指示を支援するものとして示す、倫理的な理想像を具現する」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1995] S.144) と。

きに、そのコンフリクトをいかにして解決するかということに焦点を当てる。かれは、次のように述べている。「コンフリクトを発見し、⁽¹³⁾ 妥当要求の解明によって、コンフリクトを除去することが重要である」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.171) と。そして、シュタインマンは、「まさにこの妥当要求の解明は、理性的な議論 (rationale Arugumentation) に委ねられるので、その結果、一方通行のコミュニケーションといった伝統的な形態、一たとえば典型的な P R の方法 (klassisches PR-Verstandnis) は、一、不十分だという評価になる」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.171) という。シュタインマンは、「人は、一定の企業政策的な戦略にてらして関連したコンフリクト分野 (relevante Konfliktfelder) を確定し、関係している利害集団との直接的な話のやりとり (Rede und Gegenrede) において話題にし、合意可能な解決 (合意地帯) 並びに (なお) 存続する意見の不一致の領域を確定することを試みなければならない」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.171) と考える。そこで、シュタインマンによると、企業倫理は、次のようにも定義されることが可能である。「企業倫理とは、対話的な過程のための手続き論 (Verfahrenslehre für dialogosche Prozesse) である。それは、利益原則のルールに基づいておりそして現行法の枠組み内にある、具体的な企業活動の管理が、企業の内部および外部の関係集団との間にコンフリクトをはらむ作用をもたらすような状況において、行為を指導するべきであるような手続き論である」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b])

(13) 妥当要求 (Geltungsanspruch) とは、「発話の妥当性の条件が充たされているという主張に意味するハーバマースの普遍的語用論における用語」(岩波哲学・思想事典 [1998] 1036 ページ) である。なお、小島三郎によると、1980 年前後における西ドイツ経営経済学界における諸学派は 5 つのグループに大別されたが、ハーバマースは、シュタインマンのグループとは異なる別のグループである。シュタインマンは、「ローレンツェン (P. Lorenzen) 等を中心とする構成主義哲学に立脚する方法論的立場」(小島三郎 [1982] 74 ページ) のグループに属したのに対し、ハーバマース等のグループについては、「ハーバマース (J. Habermas) 等の弁証法的批判理論に立脚する方法論的省察と労働志向的個別経済学 (ベルリン自由大学グループ、WSI グループ及びコンスタンツ大学グループ等)」(小島三郎 [1982] 74 ページ) というグループが存在する。なお、ハーバマースとハーバマースはともに、J. Habermas のことである。

S.154)。

ネスレ社の事例と同様に、企業対話の代表的なものとして、シュタインマン自身がコーディネーターとして参加した P&G 社のドイツ法人 (Procter & Gamble GmbH) の事例がある。⁽¹⁴⁾シュタインマンは、医薬品の製造にも携わる P&G 社がおこなった利害関係集団との風邪の治療法についての対話を取り上げ、次のように述べている。「たとえば、数年来この種の企業対話を実践している P&G 社の経験を参照しよう。P&G 社は、批判集団の社会的な批判 (Angriffe) および新しい製品の潜在的な問題分野を、関連する社会的な集団、より詳しくいうとその代表者との直接的な話し合い (Gespräch) を求める機会としてきた。たとえば 1990 年に、風邪とその治療についての対話 (『ERBE』対話)⁽¹⁵⁾がおこなわれた。その対話では、われわれ自身がコーディネーターの役割を引き受けた」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.172) と。この企業対話の目標は、P&G 社およびそのグループ企業の中心的な事業に属する製品群に対して社会の諸部分から繰り返し述べられる批判との間に事前の議論 (proaktive Auseinandersetzung) をおこなうことであった。P&G 社でおこなわれた対話の問題領域は、「具体的には、処方義務のない薬、つまり、たとえば咳止めシロップ、点鼻薬、等々での風邪の自己治療の問題領域が問題で

(14) P&G 社の企業対話の事例については、三上磨知 [1999]、万仲脩一 [2000] が取り上げている。「P&G 社は米国に本社を置き、洗濯・洗浄関連製品やヘルスケア製品それから食品などの製品分野で事業を展開している。ドイツの Schwalbach にその現地法人が誕生した 1960 年以来、同社は、ドイツにおいて紙製品を中心に医薬品の製造も手掛けている。1997 年時点で、売り上げ 66 億 7800 万 DM、従業員数 9000 名を数える」(三上磨知 [1999] 167-168 ページ)。

(15) 万仲脩一は「ERBE 計画と称せられた対話計画もまた公共向けのそうした事前的な活動の 1 つにほかならない」(万仲脩一 [2000] 39 ページ) と記し、三上も、「注目すべきは、同社が、問題となっている社会的コンフリクトを事後的に解決するのではなく、利害関係者の利害を事前に調整するために企業対話を試みたことである。同社が目指した、ERBE プログラムと呼ばれる企業対話は、医薬品産業において一般に行われている悪名高き「専門家会議」や「販売促進会議」とは異なって、新しく作り上げたものである」(三上磨知 [1999] 168 ページ) と記している。

あった」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.172)。シュタインマンは、P&G社によってなされた事前の議論による利害調整のプロセスを、次のように述べている。「企業対話の準備局面において、まず具体的な対話の考え方が展開され、内容に関する問題領域が前もって定義され、そしてすべての潜在的に関係している利害集団のうちで最も重要な代表者およびオピニオンリーダー(Meinungsführer)が確認された(消費者, 医師, 薬剤師, 薬理学者, 健康管理人, 等々)」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.172)。そのとき、「双方の前もっての話し合い(Vorabgesprächen)において、関係者に、対話プログラムを知りそしてテーマ分野をかれらのそのときそのときの視点からコメントする機会が与えられた」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.172)。P&G社の企業対話の特徴として、コーディネーターの存在がある。自らがP&G社の企業対話のコーディネーターとなったシュタインマンは、次のように述べている。「コーディネーターによって作成された討論の資料の形態における、この拡大された問題展望の総括は、次に、本来の対話(Dialoggespräch)の基礎であった。それに対して、参加者が、1991年4月に、隔離されたフランケン地方のホテル(fränkisches Hotel)に2日間集められた。そのときそのときの発言者(Klientel)の発言(Adresse)に対する実体のない派手で空虚な報道を避けるために、ここへ新聞社は明確に招待されなかった。必要な社会活動(Öffentlichkeit)は、むしろすべての参加者によって権限を与えられた対話プログラムの文書を通じて、独立する専門的な出版社によって確保されたのである」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.172)。シュタインマンは、対話の仕方については、次のように述べている。「対話それ自体においては、理性的な議論が重要であり、そしてこの理性的な議論は、すべての参加者にとって、なによりもまず、対話の初めにもう一度、次に明確に示された過程に関する規則を守るように義務づけられることを意味する。先入観を疑問視すること(先入観にとらわれないこと)、権力や強迫を放棄すること(権力を用いないこと)、修辞法を繰り広げるかわりに専門知識のある理由を提案すること(言葉巧み

な方法を用いないこと)である」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.173)。
P&G 社の企業対話は、この原理に則った理性的な議論を試みたことで成果を得た。そのことについて、シュタインマンは、次のように述べている。「初めに橋渡しすることができない意見の相違が存在したが、それにもかかわらず、この原理の助けで建設的な議論を行うことに成功した。よく知られた利害の立場について批判的に背景をさぐること、テーマ領域に関する相互依存の観点を示すこと、そして解決提案を共同で捜すことは、その場合、部分的には驚くべき結果を生み出した。これは、問題カタログの提示—それゆえ、関係者により一般に重要だとみなされた議論分野の原則的な確認—から、過程的な解決（たとえば、消費者団体と医薬品の製造業者が使用書を共同で作ることについて）を経て、具体的な内容的な解決（たとえば、詳細な義務的な説明と、使用に関連する素人向けの説明の結合としての使用書。すなわち風邪に関する科学的な手引き書の必要性）へと達している」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.173)。
P&G 社による企業対話は、より広範な領域に影響を与えるものであった。「それゆえに、対話プログラムは、イニシアチブを取った企業に対する要求のみではなく、同様に、他の行為者に対する行動の選択肢の提示および上位レベルでの解決の促進、たとえば、業種ないしは業界団体のガイドライン (Branchen-bzw. Verbandskodizes) の確定によって、あるいは国家の立法の方法での解決の促進をうみだした」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.173)。

P&G 社の企業対話の例に基づいて、シュタインマンは、「人は、このおよび類似の対話プログラムのなかに、より詳細に考察すると、明らかに私経済的な行為の表明を超えてわれわれによって考えられている企業の共和主義的な理解の方向を指し示している非常に多くのメルクマールを見出す」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.173) という。具体的には、「P&G 社における企業対話が、単なる私的な利益計慮に由来するものではないということが、まず次のことにおいて現れている。すなわち、それは、通例、たとえば私的な市場で販売できる財の生産ではなく公共の財への生産に通じるものであり、しかも、生

み出されるコンフリクトに関して獲得可能であり一般に自由に利用できる情報 (Wissen) の形態において、そしてその情報のなかに存在しているコンフリクトの和解的解決への貢献という形態において現れている」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.173)。「それ以上に、企業対話は、ある程度まで、費用便益関連 (Kosten-Nutzen-Zusammenhang) から切り離される。なぜならば企業対話の結果として、(企業あるいは業種の) 戦略の改定も促され、しかも一時的に全く、ある程度利益を妨げることになるかもしれない戦略の改定を促されることになるからである」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.173-174)。そして、「最後に、企業は、対話によって意識的に自らを、強められた公共への公開 (öffentliche Exponiertheit) に、すなわち、問題視されていたりあるいは新規の戦略分野における企業の未来の諸活動への批判的な監視にさらす。信頼性が害されることがないならば、そのとき必要ならすべての関係者との意見交換の継続および共同で作り上げられた結果の変更もまた不可欠なものにするのは、こうした透明性である」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.174)。

企業対話が備えなければならない要件として、シュタインマンは、3点を示している。第1に、「企業対話はすべての関係する諸利害に対して開かれており、それゆえに、おそらく和解にとって重要である潜在的なコンフリクトを、最初から意識的に締め出そうとしているのではない」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.174)。第2に、「褒賞および罰の形態における外的な刺激メカニズムの放棄がこれに加わる」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.174)。そして第3に、「結果の公表でもって、社会 (Öffentlichkeit) によるその結果の事後的な吟味の可能性が保証される。その結果、ここで、自由意思に基づくそして一般的な公開文書を超える、ある拘束作用がまた生じる。そのとき、このことは、すでに獲得された合意解決に対してのみ妥当するのではなく、確定された不一致分野に対しても更なる今後の和解努力への不変の要求として作用する」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.175)。

VI 結

本稿においては、シュタインマンの企業倫理論に関する業績に注目し、企業が企業倫理を実施するさいに企業対話が重要な役割を担う点について考察した。

シュタインマンは、構成主義の創始者であるローレンツェンの影響を強く受けており、まず、ローレンツェンの思考を考察した。とりわけ対話に関係するローレンツェンの思考に注目することによって、われわれは、ローレンツェンのどのような思考の影響を受けて、シュタインマンが対話をどのようなものとして捉えているのかを推測する手掛りをえた。

次に、われわれは、シュタインマンの企業倫理論が、1970年代の「経営者の社会的責任」論に対立するものであるという点に注目し、シュタインマンの「経営者の社会的責任」論批判の内容のなかから、シュタインマンが企業倫理を実施するにあたって対話が重要であると考えられるようになることに、とりわけ大きな影響を与えたのではないかと考えられる点、すなわち、「経営者の社会的責任」論が「民主主義という上位規範と相いれない」(Steinmann, H. [1973] S.472) という点について整理をした。

そしてさらに、シュタインマンは、ネスレ社の事例を再構成することを通じて自己の企業倫理論を構築しており、われわれは、この点を考察することによって、シュタインマンがネスレ社の事例を通じて、企業倫理の実施において企業対話が不可欠であることを強く認識していることを確認した。

そして最後にシュタインマンは、P&G社の事例においては自らがコーディネーターとなって企業対話の実践方法を提示しており、われわれは、この点について考察し、シュタインマンが企業対話の実施においていかなる要件が必要であると考えているかを確認した。

近年、日本企業においても、企業倫理に対する取り組みとして企業対話を実施していると世間に公表している企業が増えてきている。われわれもこの傾向については歓迎する。ただし、以下の点については注意を喚起しておきたい。

それは、「当社は企業対話に取り組んでいます」といったような実施事実（単なる記録）を形式的につくりだし、それを公表することだけで満足しているのではないだろうか⁽¹⁶⁾と憶測してしまいかねない企業も見受けられる点である。今後は、企業倫理の必要性についての社会の関心がさらに高まるにつれ、ますます、「企業対話」を“錦の御旗”に掲げる企業が増えてくることも予想されるであろう。しかしながら、企業の一方的な報告や説明に終始するようなものや、地域との単なる交流、支援活動、工場見学会の開催などは、本稿でとりあげたシュタインマンが提示する企業対話の内容とは程遠いものである。われわれは、企業にとっては、利害関係者が自分達もコンフリクトの解決にむけて継続的に参加して取り組んでいると実感できるような、あるいはそのようなチャンスが常に保証されているような仕組みをつくる必要があると考える。シュタインマンが企業倫理にとって重要であると考えているのは、まさにそのようなコンフリクト解決にむけた、双方向の対話が実現されうる仕組みであると言えるのではないだろうか。

参考文献

- Lammers, J./Schmitz, O. [1995]: *Der moralische Handlungsspielraum von Unternehmen :Eine institutionenökonomische Perspektive*, Marburg.
- Löhr, A. [1991]: *Unternehmensethik und Betriebswirtschaftslehre : Untersuchungen zur theoretischen Stützung der Unternehmenspraxis*, Stuttgart.
- Lorenzen, P. [1991]: Philosophische Fundierungsprobleme einer Wirtschafts- und Unternehmensethik, in: Steinmann, H./Löhr, A. (Hrsg.): *Unternehmensethik*, 2. Aufl., Stuttgart.
- Neugebauer, U. [1998]: *Unternehmensethik in der Betriebswirtschaftslehre*, 2. Aufl., Sternenfels / Berlin.
- Steinmann, H. [1973]: Zur Lehre von der „Gesellschaftlichen Verantwortung der

(16) 岡本人志 [2003] は、日本企業における企業と社会との対話に関する先進的な実践例を紹介している。ただし、その一方で、日本企業においては、「社会との対話を行動指針において明記しているにもかかわらず、その実施状況を取り上げた『社会とのコミュニケーション』の項目には、言葉の本来の意味における対話と理解できるような内容が十分には盛り込まれていないように思われる」(岡本人志 [2003] 129 ページ) 事例も存在することを紹介している。

- Unternehmensführung“ – Zugleich eine Kritik des Davoser Manifests –, in: *WiSt Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 2. Jg., Heft10.
- Steinmann, H. / Gerum, E. [1985]: Unternehmensordnung, in: Bea, F.X. / Dichtl, E. / Schweitzer, M. (Hrsg.): *Allgemeine Betriebswirtschaftslehre*, Band 1: Grundfragen, 3. Aufl., Stuttgart / New York. (これについては、次をも参照されたい。ホルスト・シュタインマン / エルマー・ゲルム / 抄訳 生駒道弘, 「企業秩序」, F. X. ベア / E. ディヒテル / M. シュヴァイツァー / 小林哲夫 / 森 昭夫 (編著) [1998], 『一般経営経済学・第1巻: 基本問題』 森山書店)。
- Steinmann, H. / Löhr, A. [1988]: Unternehmensethik – eine „realistische Idee“. Versuch einer Begriffsbestimmung anhand eines praktischen Falles, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 40. Jg., Heft4.
- Steinmann, H. / Löhr, A. [1994a]: *Grundlagen der Unternehmensethik*, 2. Aufl., Stuttgart.
- Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b]: Unternehmensethik - Ein republikanisches Programm in der Kritik, in: Forum für Philosophie Bad Homburg. Blasche, S. / Köhler, W.R. / Rohs, P. (Hrsg.): *Markt und Moral. Die Diskussion um die Unternehmensethik*, Bern / Stuttgart / Wien.
- Steinmann, H. / Löhr, A. [1995]: Unternehmensethik als Ordnungselement in der Marktwirtschaft, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 47. Jg., Heft 2.
- Steinmann, H. / Löhr, A. [1996]: A Republican Concept of Corporate Ethics, in: Urban, S. (ed.): *Europe's Challenges. Economic Efficiency and Social Solidarity*, Wiesbaden.
- 生駒道弘 [1997]: 「市場経済における企業倫理の基礎と実現過程 – シュタインマン教授らの提案について –」, 海道 進, 吉田和夫, 大橋昭一 (編著) 『現代ドイツ経営経済学』 税務経理協会。
- 大橋昭一 / 渡辺 朗 [1999]: 『現代経営学理論』 中央経済社。
- 岡本人志 [2003]: 「日本の化学会社における社会との対話」 『経済情報論集』 (尾道大学) Vol.3, No.1.
- 岡本人志 [2008]: 「ドイツの経営学における「企業の社会的責任」の理念」 『経済情報論集』 (尾道大学) 第8巻, 第2号。
- 海道ノブチカ [2005]: 『ドイツの企業体制 – ドイツのコーポレート・ガバナンス –』 森山書店。
- 小島三郎 [1982]: 「構成 (主義) 的経営経済学とその批判」 『三田商学研究』 (慶応義塾大学) 第25巻, 第1号。
- 島崎 隆 [1988]: 『対話の哲学 – 議論・レトリック・弁証法 –』 みずち書房。
- 鈴木辰治 [1996]: 『企業倫理・文化と経営政策 – 社会的責任遂行の方法 –』 文眞堂。
- 高橋由明 [2002]: 「構成主義」, 経営学史学会 (編著) 『経営学史事典』 文眞堂。
- 高見直樹 [2002a]: 「シュタインマンの「経営者の社会的責任」論批判と企業倫理論」, 『経営研究』 (大阪市立大学) 第52巻, 第4号。
- 高見直樹 [2002b]: 「企業倫理の理論とネスレ社の事例 – シュタインマン (およびレー

ア) の見解」『大阪市大論集』第103号。

高見直樹 [2003]: 「シュタインマンの共和主義的思考と企業倫理の構想」, 『経営研究』(大阪市立大学) 第54巻, 第2号。

高見直樹 [2004]: 「「経営者の社会的責任」論とシュタインマンの企業倫理論」, 経営学史学会 (編) 『経営学を創り上げた思想 経営学史学会年報 第11輯』文眞堂。

高見直樹 [2008]: 「「経営者の社会的責任」論批判と企業倫理論の構想 —シュタインマンの見解について—」, 片岡信之, 海道ノブチカ (編) 『現代企業の新地平 —企業と社会の相利共生を求めて—』千倉書房。

万仲脩一 [2000]: 「企業対話による公共の利益の擁護—シュタインマンとツェルファスの所論を中心として—」『大阪産業大学経営論集』第2巻, 第1号。

万仲脩一 [2004]: 『企業倫理学—シュタインマン学派の学説—』西日本法規出版。

三上磨知 [1999]: 「企業の正当性問題とコミュニケーション」『経営研究』(大阪市立大学) 第49巻, 第4号。

安彦一恵 [1998]: 「構成主義」, 廣松 渉, 子安宣邦, 三島憲一, 宮本久雄, 佐々木力, 野家啓一, 末木文美士 (編) 『岩波哲学・思想事典』岩波書店。

山縣正幸 [2007]: 『企業発展の経営学—現代ドイツ企業管理論の展開—』千倉書房。

渡辺 朗 [1987]: 「企業共同決定と市場経済体制 —「持分所有者代表過半数モデル」の展開—」, 市原ゼミナール研究会編『経営と人間』森山書店。

参考辞典

『岩波哲学・思想事典』[1998]: 廣松 渉, 子安宣邦, 三島憲一, 宮本久雄, 佐々木力, 野家啓一, 末木文美士 (編) 岩波書店。

『広辞苑』[1998]: 第5版, 新村 出 (編) 岩波書店。

『大辞泉』[1998]: 増補・新装版, 松村 明 (監修) 小学館『大辞泉』編集部 (編) 小学館。